

# AOK direkt 2-09

für Steuerberater

An: Die Mitglieder der Steuerberaterverbände Köln, Düsseldorf und Hamburg e. V. Von: AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse

Tipps und Infos: Ihre persönlichen Ansprechpartner vor Ort stehen Ihnen jederzeit zur Beantwortung individueller Fragen gerne mit Rat und Tat zur Seite!

Datum: 12. 2. 2009

Seiten: 2 Seiten

## Sehr geehrte Damen und Herren,

in Kooperation mit den Steuerberaterverbänden Köln, Düsseldorf und Hamburg e.V. erhalten Sie die aktuelle Ausgabe von „AOK direkt“.

## AKTUELLES

### Neuerungen und Besonderheiten beim Meldeverfahren und Beitragsnachweis

Bereits im Jahr 2007 hat der Gesetzgeber den Rentenversicherungsträgern auch die Betriebsprüfung für die Unfallversicherung übertragen. Zwar gilt dies erst ab 2010; damit aber die Träger der Rentenversicherung bis zum Start der ersten Betriebsprüfungen auf einen entsprechenden Datenbestand zurückgreifen können, wurde das Meldeverfahren zur Sozialversicherung bereits mit Wirkung zum 1. Januar 2009 erweitert.

Folge: Nunmehr müssen Arbeitgeber bei Entgeltmeldungen (also z. B. bei Ab-, Unterbrechungs- und Jahresmeldungen) auch die Unfallversicherungsdaten angeben, und zwar im neu aufgenommenen Datenbaustein „Unfallversicherung“ (DBUV). Dieses neue Verfahren gilt grundsätzlich bereits für Meldezeiträume ab 1. Januar 2008 – also auch schon für die jetzt anstehende Jahresmeldung für 2008. Folgende Angaben wurden per DBUV neu in die Entgeltmeldungen aufgenommen: Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers; Mitgliedsnummer des Unternehmens; Gefahrtarifstelle, der der Arbeitnehmer zuzuordnen ist; das unfallversicherungspflichtige Jahresentgelt sowie die geleisteten Arbeitsstunden des jeweiligen Arbeitnehmers.

Auf eine weitere Besonderheit, ist beim Beitragsnachweis zu achten. Sie betrifft die sogenannte März-Klausel: Sie greift dann, wenn Einmalzahlungen aus den Monaten Januar bis März 2009 noch dem Entgelt des Vorjahres zuzuordnen sind, weil das bisherige beitragspflichtige Entgelt zusammen mit der Einmalzahlung über der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung (2009: 3 675 EUR/Monat) liegt. Da seit Einführung des Gesundheitsfonds zum 1. Januar 2009 ein bundesweit einheitlicher Beitragssatz für alle gesetzlichen Krankenkassen gilt, müssen Beiträge, die aufgrund der März-Klausel nachträglich fürs Vorjahr anfallen und somit den Krankenkassen direkt zustehen, eindeutig von denen abgegrenzt werden, die seit Anfang 2009 in den Gesundheitsfonds fließen. Deshalb haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung den Korrektur-Beitragsnachweis wieder zugelassen. Ist also die März-Klausel anzuwenden, müssen Arbeitgeber einen solchen Korrektur-Beitragsnachweis für Dezember 2008 einreichen.

Antworten auf Ihre Fragen zum Thema „März-Klausel 2009“, aber auch zu allen anderen Themen rund um die Sozialversicherung erhalten Sie bei Ihrem AOK-Ansprechpartner oder unter der kostenfreien Rufnummer **0800 0 326 326** bei AOK Clarimedis, dem ServiceCenter der AOK Rheinland/Hamburg.

## URTEILE IN KÜRZE

### **Europäischer Gerichtshof: Urlaubsanspruch erlischt nicht durch Krankheit**

Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung ihres Urlaubs, sofern er krankheitsbedingt nicht angetreten werden konnte. Mit dieser aktuellen Entscheidung widersprach der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg der laufenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Erfurt.

Ein Arbeitnehmer hatte geklagt, weil er seinen Urlaub wegen einer zweijährigen Krankheit nicht antreten konnte. Direkt im Anschluss an seine Krankschreibung ging der Beschäftigte in Rente und verlangte deshalb von seinem Arbeitgeber eine Urlaubsabgeltung. Der EuGH sprach ihm diese zu: Der Verlust des Urlaubsanspruchs zum 31. März des folgenden Jahres sei nur dann gerechtfertigt, wenn Arbeitnehmer die Möglichkeit hatten, ihren Urlaub auch tatsächlich zu nehmen (AZ: C 350/06).

### **Keine Rückzahlung von Fortbildungskosten bei zu langer Bindefrist**

Ein Arbeitgeber kann seine Arbeitnehmer nicht unangemessen lang an sein Unternehmen binden, wenn er ihnen die Kosten für eine Weiterbildung bezahlt. Die Bindefrist im Anschluss an die Bildungsmaßnahme muss nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls nach den Grundsätzen von Treu und Glauben zumutbar sein, urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt.

Das Gericht entschied zugunsten eines Beschäftigten, der auf Kosten seines Unternehmens an einer Fortbildung teilgenommen hatte. Sein Arbeitgeber hatte mit ihm eine Bindefrist von fünf Jahren nach Abschluss der Schulungsmaßnahme vereinbart. Als der Mitarbeiter vor Ablauf dieser Zeitspanne kündigte, verlangte das Unternehmen die Erstattung der Fortbildungskosten. Der Mitarbeiter verweigerte jedoch die Rückzahlung

mit der Begründung, dass eine fünfjährige Bindefrist unangemessen und somit ungültig sei.

Das Gericht stimmte ihm zu und wies die Zahlungsklage des Unternehmers ab. Der Mitarbeiter sei nur zur Rückzahlung der Kosten verpflichtet, wenn er nicht unangemessen lange an die Firma gebunden ist und ihm gleichzeitig ein geldwerter Vorteil durch die Fortbildungsmaßnahme entsteht. Im konkreten Fall hätte der Arbeitgeber nur eine zweijährige Bindefrist festsetzen können (AZ: 3 AZR 900/07).

### **Unterbezahlung von Praktikanten ist als sittenwidrig einzustufen**

Praktikanten müssen wie vergleichbare Beschäftigte bezahlt werden, wenn ihre Tätigkeit der Arbeit eines ausgebildeten Mitarbeiters entspricht. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein in Kiel urteilte im Fall eines Klägers, der ein 17-monatiges Praktikum absolviert hatte. Seine Entlohnung lag mit 200 EUR für 38,5 Wochenarbeitsstunden weit unter dem Einkommen der übrigen Arbeitnehmer. Da seine Tätigkeit mit der seiner Kollegen vergleichbar war, klagte er nach Ablauf der Praktikumszeit gegen die Unterbezahlung. Das LAG entschied zugunsten des Klägers. Ein Praktikant solle sich im Unternehmen berufsvorbereitende Kenntnisse aneignen. Dabei habe der Ausbildungszweck im Vordergrund zu stehen. Wird er jedoch wie ein normaler Arbeitnehmer eingesetzt, stehe ihm auch das entsprechende Einkommen zu. Der Betrieb habe dem Kläger daher den entgangenen Lohn nachzuzahlen (AZ: 4 Ca 1187/08).

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

**AOK Rheinland/Hamburg**  
Die Gesundheitskasse